

統計からわかる非正規雇用の現在地

高橋 康二

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

本稿では、主要な公的統計等に基づき、約40年間で非正規雇用の担い手と就労実態、労働者の意識等がどう変遷してきたかを概観する。公的統計において労働者を勤め先での呼称により区分し、「パート・アルバイト」「嘱託など」といった「正規の職員・従業員」以外の労働者の人数と実態を捉える試みは、1980年代に始まった。当初、それら非正規雇用の中心的な担い手は家計補助的に働く「主婦パート」であったが、バブル経済崩壊後に若年やフルタイムの労働者が加わり、2000年代に入ると正規・非正規による格差社会の到来、「不本意非正規」の増加と滞留が懸念された。これに対し、2010年代には、非正規雇用労働者保護を目的とする法律・政策の導入により、また労働力不足の進行も相まって、女性や若年者の間では、正規・非正規による格差社会的状況や「不本意非正規」問題は、一定程度は縮小した。しかし、それらの状況や問題が縮小しても、経済社会の変化の中で、非正規雇用に関わる新たな課題が生み出されている。具体的には、増加する高年齢非正規雇用労働者の職務と処遇の設計、スマートフォン・アプリを介した短期・単発労働の実態把握、フリーランス、プラットフォーム労働への法的・政策的対応等が挙げられる。

目次

- I はじめに
- II 非正規雇用の定義と統計
- III 非正規雇用労働者の人数と内訳
- IV 労働条件格差と「不本意非正規」問題
- V 非正規雇用を取り巻く環境の逆転
- VI 非正規雇用問題は解消したか
- VII おわりに

I はじめに

日本の非正規雇用について統計的に把握されるようになってから約40年が経った。本稿は、主要な公的統計等に基づき、この間の非正規雇用の担い手と就労実態、労働者の意識等がどう変遷してきたかを概観することを目的とする。

基礎的な集計結果から、当初は家計補助的に働く「主婦パート」が中心であった非正規雇用の労働市場が、バブル経済崩壊後に企業が人件費削減と雇用のフレキシブル化を進める中で若年やフルタイムの労働者を吸収することで拡大したこと、2000年代に入ると正規・非正規による格差社会の到来、「不本意非正規」の増加と滞留が懸念されたことが読み取れる。これに対し、2010年代には非正規雇用労働者保護を図る法律・政策の導入、労働力不足の進行により、彼らの労働条件等は一定程度改善するが、他方で高年齢の非正規雇用労働者が増加する等、非正規雇用の内実が時代とともに変化していることが示される。

なお、非正規雇用の活用実態は、産業によって大きく異なることが知られている。例えば、第二次産業より第三次産業で非正規雇用の活用比率が

高く、産業によって非正規雇用の活用理由も異なる¹⁾。ただし、このような産業特性は時期を通じて比較的安定的であると考えられるため、非正規雇用の担い手、就労実態、労働者の意識等の変遷に焦点を当てる本稿では、必ずしも正面から扱わないこととする²⁾。

以下、Ⅱにて本稿での非正規雇用の定義を確認し、それが統計においてどのように把握されてきたかを説明した上で、Ⅲにて非正規雇用労働者の人数推移と内訳の変化について、Ⅳにて正規・非正規雇用労働者の労働条件格差と労働政策上の課題である「不本意非正規」問題に触れる。その後、Ⅴにて2010年代における非正規雇用を取り巻く環境の逆転について、Ⅵにてそれらの環境変化の中で非正規雇用問題が解消したかをまとめる。最後に、Ⅶにて今後の政策上、研究上の課題を述べる。

Ⅱ 非正規雇用の定義と統計

本稿では、勤め先での呼称により正規・非正規雇用を定義する。具体的には、本稿で中心的に用いる『労働力調査』『就業構造基本調査』がそうしているように、役員を除く雇用労働者のうち、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」等である場合を正規雇用、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」等である場合を非正規雇用と総称する³⁾。日本企業において、前者には長期勤続により高度な職務に従事するようになることが期待されるのに対し、後者には必ずしもそれが期待されないという違いがあるからである。

これに対し、法律上は、パートタイム労働、期間の定めのある労働契約（有期雇用）、派遣労働の概念があり⁴⁾、非正規雇用に関する施策を講じる際には、これらの少なくとも1つに該当するものを非正規雇用とみなしていることが多い⁵⁾。

しかし、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働といった法律上の概念だけでは、正規・非正規雇用の実質を捉えきれない。パートタイム・有期雇用労働法において「通常の労働者」を定義する際に、「いわゆる正規型の労働者」という呼称に

依拠した用語を用いざるを得ないのは、そのためである⁶⁾。

このように、非正規雇用の実質を捉えるためには呼称による労働者の区分が重要となるが、必ずしも公的統計において当初からそのような区分が用いられてきたわけではない。所定労働時間に関する一般労働者とパートタイム労働者の区分、雇用期間に関する「常雇」「臨時雇」「日雇」の区分は古くから用いられてきたが、『労働力調査』『就業構造基本調査』といった主要な公的統計で呼称による労働者の区分が用いられるようになったのは、1980年代のことである⁷⁾。

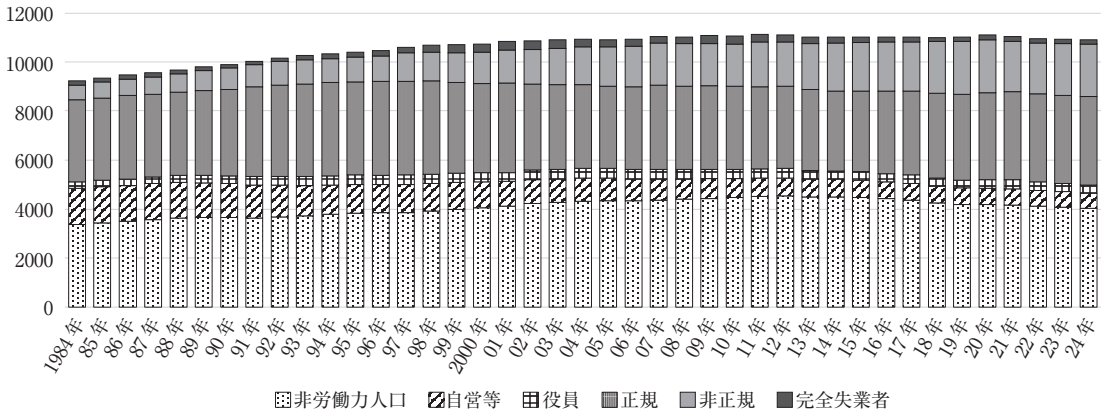
厚生労働省（旧・労働省）の事業所調査で正規・非正規雇用の区分が導入されるのは、さらに遅かった。『賃金構造基本統計調査』の主要な統計表は、長らく一般労働者とパートタイム労働者に分けて作成されるのみで、調査票において「正社員・正職員」「正社員・正職員以外」の区分が導入されたのは2005年からである。もう1つの主要な事業所調査である「雇用動向調査」では、現在でも一般労働者とパートタイム労働者、雇用期間の「定めあり」と「定めなし」が区分されるだけで、正規・非正規雇用を区分する設問はない。

ちなみに、厚生労働省が1994年から不定期に実施している「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、当初から「正社員」の区分が用いられている。その定義は調査実施年により異なるが、調査結果が得られる最新の2019年調査では「事業所と直接雇用関係のある労働者で雇用期間の定めが無い労働者のうち、正社員・正職員等とされている者」とされており、「正社員」の定義の中に「正社員」の語が用いられていることから分かるように、呼称に依拠した区分となっている（高橋 2022）。

Ⅲ 非正規雇用労働者の人数と内訳

まず、非正規雇用の人数動向を確認しておきたい。図1は、総務省『労働力調査』に基づき、就業状態・雇用形態別の15歳以上人口の推移を示したものである⁸⁾。ここから、一貫した集計が得られる1984年以降、非正規雇用は基本的に拡大

図1 就業状態・雇用形態別の15歳以上人口の推移（万人）



注：2001年以前は『労働力調査』（年平均）と『労働力調査特別調査』（2月）を、2002年以後は『労働力調査』の基本集計（年平均）と詳細集計（1～3月平均）を組み合わせ作成。全体の合計は必ずしも15歳以上人口と一致しない。
出所：総務省『労働力調査』長期時系列表（e-Stat）に基づき筆者作成。

してきたことが分かる⁹⁾。

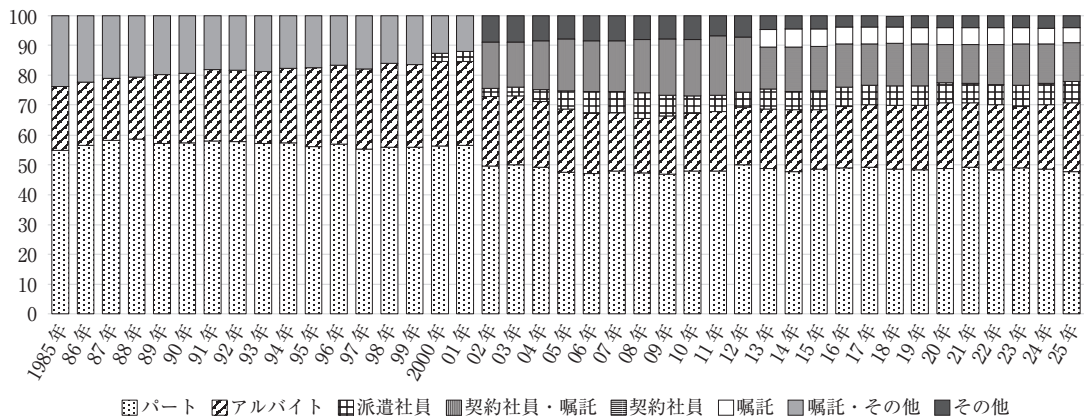
他方、それまで日本の労働力の中心を担いつつ拡大してきた正規雇用は、1997年をピークに縮小に転じ、長らく「正規は縮小、非正規は拡大」の時代に入る。その後、正規雇用は2014年を底として再び拡大し始める¹⁰⁾。

もっとも、非正規雇用労働者といってもその形態は多様である¹¹⁾。図2は、同じく『労働力調査』に基づき、非正規雇用労働者全体を100%とした時の雇用形態構成の変化を示したものである。途中で雇用形態の区分方法が変わっているため注意が必要であるが、少なくとも2つのことが読み取れる¹²⁾。

第1に、1985年時点では「パート」が5割強、

「アルバイト」が2割程度であったが、2000年頃になると「アルバイト」が3割弱まで増加する。「アルバイト」は若年の非正規雇用労働者に用いられることが多い呼称であり、この時期に若年の非正規雇用労働者が増加したことを示唆する。第2に、2002年から2012年にかけて用いられている「契約社員・嘱託」の区分の比率が、この間に15%程度から20%近くへと増加していることが分かる。また、2000年から「（労働者派遣事業所の）派遣社員」の区分が登場するが、やはりリーマン・ショック直前（2008年）まで比率を高めている。これらの区分に共通するのはフルタイムで働く労働者が多いことであり、2000年代に非正規雇用のフルタイム化が進んだことを示唆する。

図2 非正規雇用労働者の雇用形態構成の変化（%）



注：2001年以前は「労働力調査特別調査」（2月）、2002年以後は『労働力調査』詳細集計（1～3月平均）より。
出所：総務省『労働力調査』長期時系列表（e-Stat）に基づき筆者作成。

労働者本人の属性をみるとどうか。表1は、総務省『就業構造基本調査』に基づき、正規・非正規雇用労働者それぞれの男女・年齢階級・学歴内訳を示したものである¹³⁾。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、非正規雇用労働者の男女比は、3対7ではほぼ一定している。1982年時点で男性の非正規雇用労働者が一定割合を占めていたことは意外であるが、その年齢階級内訳をみると、いわゆる臨時工の流れを汲むと思われる45～64歳の中年層が多かったことが分かる。非正規雇用労働者に占める男性中年層の比率は、その後40年間で低下していく。

第2に、25～54歳の女性が非正規雇用労働者に占める比率をみると、1982年には54.4%と過半

数であったが、2002年には47.5%、2022年には37.8%へと低下している。日本の非正規雇用労働者の源流に家計補助的に働く「主婦パート」があることは多方面で論じられているが（濱口 2017；有田 2016）、非正規雇用労働者の多様化に伴い、その比重はこの40年間で低下している。

第3に、就職氷河期後期の2002年には、15～24歳の若年者が非正規雇用労働者の18.1%を占める。学生アルバイトも含まれている可能性はあるが、その大半が「フリーター」と呼ばれる若者であったことは容易に想像できる。他方で、2022年になると、就職氷河期の後退と人口の高齢化により、男女ともに65歳以上の非正規雇用労働者の比率が高まる。

第4に、学歴内訳をみると、非正規雇用労働者

表1 正規・非正規雇用労働者の男女・年齢階級・学歴内訳

(単位：%)

	1982年		2002年		2022年	
	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規
N(万人)	3301	670	3456	1628	3611	2111
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性	70.0	31.1	70.6	29.7	64.8	31.5
女性	30.0	68.9	29.4	70.3	35.2	68.5
15～24歳	17.3	12.9	9.7	18.1	7.5	11.8
25～34歳	30.1	19.3	30.0	18.8	23.0	10.9
35～44歳	24.7	27.6	23.1	17.8	23.7	15.3
45～54歳	19.6	20.8	23.9	21.4	27.2	21.1
55～64歳	7.1	13.9	11.8	17.2	15.2	21.1
65歳以上	1.2	5.4	1.6	6.7	3.4	19.8
男性×15～24歳	8.7	6.6	5.2	8.2	3.8	5.5
男性×25～34歳	22.7	4.9	20.6	5.2	13.5	3.5
男性×35～44歳	18.7	3.8	17.4	2.4	15.8	2.8
男性×45～54歳	14.0	4.9	17.6	3.0	18.8	3.0
男性×55～64歳	5.0	7.3	8.7	6.7	10.8	6.5
男性×65歳以上	0.9	3.7	1.0	4.2	2.2	10.0
女性×15～24歳	8.6	6.3	4.5	9.9	3.7	6.2
女性×25～34歳	7.4	14.5	9.4	13.6	9.5	7.4
女性×35～44歳	5.9	23.9	5.6	15.5	7.9	12.4
女性×45～54歳	5.6	16.0	6.2	18.4	8.5	18.0
女性×55～64歳	2.1	6.6	3.0	10.5	4.5	14.7
女性×65歳以上	0.4	1.6	0.6	2.5	1.2	9.8
中学(中学・小学)卒			10.3	18.0	3.0	6.3
高校(高校・旧制中)卒			44.4	47.1	30.2	38.6
専門学校卒			—	—	14.8	13.6
短大・高専卒			16.2	16.4	7.5	12.2
大卒以上			28.5	9.4	42.9	18.6
在学中			0.2	8.2	0.2	8.5

出所：総務省『就業構造基本調査』（1982年は報告書、2002年と2022年はe-Stat）に基づき筆者作成。

には相対的に中学卒、高校卒の低学歴者が多いが、その傾向は2002年と2022年に共通している¹⁴⁾。

これら非正規雇用労働者の増加、雇用形態構成の変化、本人属性の変化の背景は何か。まず、バブル経済崩壊後に、新卒採用の抑制により若年の非正規雇用労働者が増加したことは言うまでもない。また、表2をみると、1990年代後半には「景気変動に応じて雇用量を調節するため」「人件費の節約のため」の非正規雇用活用が進んだことが読み取れる。これらは、パートタイム労働者の主要な活用理由である「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」が横ばいであることと対照的な動きであり、前述のようにこの時期にフルタイムの有期雇用労働者の活用が進んだことと関係している。

さらに、2010年代になると、「賃金の節約のため」の選択率が低下し、「高齢者の再雇用対策のため」の選択率が上昇する。人口の高齢化に加え、高齢者雇用安定法改正による高齢者の雇用確保措置の強化が、前述の非正規雇用労働者の高齢化を促していたことが読み取れる。

参考までに、表2では、2010年時点の製造業と小売業の非正規雇用活用理由を対照させている。ここから、賃金削減を中心としつつ、製造業では

景気変動への対応が、小売業では業務の繁閑や営業時間延長への対応が、非正規雇用活用の要因として重要であるという産業特性が読み取れる。

IV 労働条件格差と「不本意非正規」問題

非正規雇用の増加に注目が集まるのは、正規・非正規の労働条件格差があるからに他ならない。図3は、2010年時点での正規・非正規雇用労働者の就労実態を比較したものである。2010年の統計を取り上げるのは、リーマン・ショック後の深刻な不況下において、正規・非正規の「二極化」問題を指摘した雇用政策研究会報告書（雇用政策研究会 2010）が公表されたタイミングだからである。

ここから、第1に、非正規雇用労働者は勤続年数が短く、とりわけ男性でその傾向が強いこと、第2に、非正規雇用労働者は所定内給与が低く、とりわけ男性でその傾向が強いこと、第3に、男女とも非正規雇用労働者は職場での能力開発機会が乏しく、とりわけOff-JT受講率が低いこと、第4に、男女とも非正規雇用労働者は労働組合への加入率が低いことが読み取れる¹⁵⁾。

しかし、正規雇用労働者と非正規雇用労働者と

表2 非正規雇用の活用理由

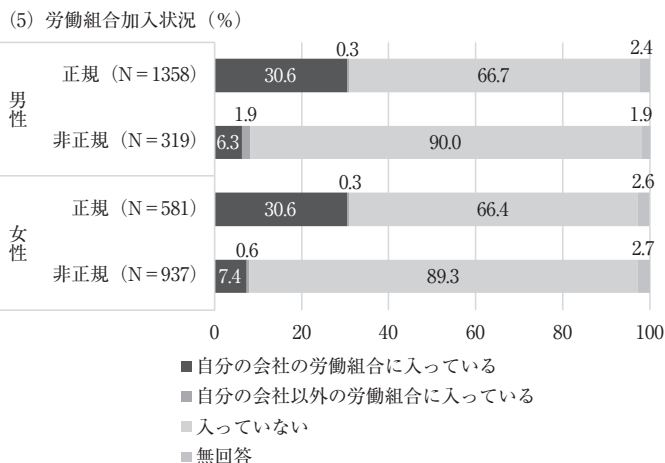
	1994年 すべて	1999年 すべて	2003年 3つまで	2007年 3つまで	2010年 すべて	2014年 すべて	2019年 すべて	(MA, 単位: %)	
								2010年 (すべて)	
								製造業	小売業
正社員を確保できないため	21.5	11.6	20.1	22.0	17.8	27.2	38.1	16.8	14.2
正社員を重要業務に特化させるため	—	15.8	15.4	16.8	17.3	22.6	24.7	16.4	17.7
専門的業務に対応するため	22.5	23.8	23.1	24.3	23.9	28.4	29.3	25.3	13.4
即戦力・能力のある人材を確保するため	13.2	23.7	26.3	25.9	24.4	30.7	30.9	26.1	14.8
景気変動に応じて雇用量を調節するため	21.5	30.7	26.5	21.1	22.9	19.9	15.1	33.3	20.1
長い営業（操業）時間に対応するため	17.0	20.6	18.1	18.9	20.2	20.2	20.3	6.0	41.6
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	29.1	29.6	28.0	31.8	33.9	32.9	31.7	21.0	37.0
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	20.1	23.0	17.6	16.6	19.1	20.7	20.6	21.5	20.0
人件費の節約のため	46.1	61.0	—	—	—	—	—	—	—
賃金の節約のため	—	—	51.7	40.8	43.8	38.6	31.1	41.6	54.0
賃金以外の労務コストの節約のため	—	—	22.5	21.1	27.4	22.4	17.2	26.7	35.0
高齢者の再雇用対策のため	10.2	10.3	14.2	18.9	22.9	26.8	29.0	38.9	16.1
育児・介護休業の代替のため	—	6.2	3.0	2.6	6.7	10.3	11.2	5.4	5.0
その他	12.5	9.9	3.8	14.1	8.1	9.0	12.5	8.6	6.1

注：太字は上位3つをあらわす。各年とも複数回答であるが、2003年と2007年は3つまでに制限、それ以外の年は選択数に制限なし。
出所：Takahashi (2023) Table 1を筆者が増補。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」事業所調査（1999年までは報告書、2003年以降はe-Stat）に基づく。

図3 正規・非正規雇用労働者の就労実態（2010年）



図3 正規・非正規雇用労働者の就労実態（2010年）（つづき）



注：1) (3) は、上司、同僚、仕事仲間が指導を「よくしてくれた」「ある程度してくれた」の合計％。

2) (5) は、JILPT「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」（2010年実施）の結果。調査対象は全国の満20歳以上65歳以下の男女8000人（層化二段系統抽出法により抽出）であり、5092人から回答を得た（有効回答率63.7％）。

出所：(1) (2) は厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2010年）（e-Stat）、(3) (4) は厚生労働省「能力開発基本調査（2010年度）」個人調査（e-Stat）、(5) はJILPT（2011）に基づき筆者作成。

では、職務内容が異なることが大半である。それゆえ、勤続年数や所定内給与が異なるからすぐさま問題であるということにはならない。そういった議論も経て、労働政策は非正規雇用労働者の就業形態（雇用形態）選択理由に注目するようになった。表3は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（個人調査）に基づき、その実態を示したものである。

ここから、いずれの年でも、最も選択率が高いのは「自分の都合のよい時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」といったポジティブな理由であることが分かる。しかし、1994年から2010年にかけて「正社員として働ける会社があったから」の選択率も上昇しており¹⁶⁾、この時期に「不本意非正規」が増加したことが読み取れる。ちなみに、「正社員として働ける会社があったから」の選択率は、女性よりも男性で、パートタイム労働者より派遣労働者で高くなっている。

ここで、「不本意非正規」が否かを分かつ要因を詳しくみてみたい。表4は、労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）が2010年に実施した「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」の個票データを用いて、不本意非正規の要因を分

析した結果である。分析対象は20～59歳の非正規雇用労働者（在学中を除く）であり、非正規雇用（正規の職員・従業員以外の働き方）を選んだ理由（複数回答）として「正社員として働ける会社があったから」を選択した場合を1、選択していない場合を0としてOLSを実行した¹⁷⁾。

モデル①から、女性ダミーが0.1％水準でマイナス有意であり、表3に示されているのと同様に女性は不本意非正規である確率が低いことが分かる。しかし、モデル②にて有配偶者ダミー、女性ダミーと有配偶者ダミーの交差項を投入すると、女性ダミーが有意でなくなり、交差項のみが0.1％水準でマイナス有意となることが分かる。すなわち、不本意非正規である確率が低いのは、すべての女性ではなく、有配偶女性ということである。

モデル③では、本人の週所定労働時間が35時間以上（ほぼフルタイムと捉える）であることをあらわすダミー変数を追加投入している。非正規雇用の雇用形態を説明変数として投入するのは、因果関係の観点からは一貫性を欠く部分があるが、ここでは単純にどのような非正規雇用労働者が不本意非正規であるかをあらわすモデルと位置づけている。すると、フルタイムの場合には不本意非

表 3 非正規の就業形態選択理由

(MA, 単位: %)

	1994 年 すべて	1999 年 すべて	2003 年 すべて	2007 年 3 つまで	2010 年 3 つまで	2014 年 3 つまで	2019 年 3 つまで	2010 年 (3 つまで)			
								男性	女性	パート	派遣
専門的な資格・技能が活かせるから	8.2	10.9	14.5	14.9	18.6	20.1	23.5	29.1	13.1	12.5	21.1
より収入の多い仕事に従事したかったから	6.5	7.4	8.9	8.8	8.3	8.6	12.2	11.6	6.6	4.7	17.2
自分の都合のよい時間に働けるから	37.9	32.8	30.9	42.0	38.8	37.9	36.1	30.0	43.4	50.2	20.6
勤務時間や日数を短くしたかったから	16.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
勤務時間や労働日数が短いから	—	26.3	23.2	15.5	15.4	15.3	19.9	13.0	16.6	18.9	10.1
簡単に仕事ができ、責任も少ないから	14.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
簡単な仕事で、責任も少ないから	—	11.7	9.4	9.4	9.9	8.9	9.5	13.2	8.2	10.1	13.4
就業調整をしたいから	—	—	9.5	5.5	4.8	4.7	5.3	3.7	5.4	5.9	1.5
家計の補助、学費等を得たいから	38.4	34.2	35.0	34.8	33.2	30.6	27.5	15.1	42.6	39.6	17.7
自分で自由に使えるお金を得たいから	—	—	24.6	20.8	21.4	20.5	16.2	22.1	21.0	24.7	14.7
通勤時間が短いから	—	30.5	28.1	23.2	25.2	24.8	23.1	16.0	30.0	29.7	14.4
すぐ辞められるから	6.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
組織に縛られたくなかったから	—	8.7	8.6	6.6	3.7	3.2	3.7	6.5	2.2	2.4	9.3
正社員として働ける会社があったから	15.0	14.0	25.8	18.9	22.5	18.1	12.8	29.9	18.6	16.0	44.9
家庭生活や他の活動と両立しやすいから	—	29.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—
家庭の事情と両立しやすいから	—	—	22.6	25.3	24.5	25.4	29.2	7.6	33.3	30.9	15.6
体力的に正社員として働けなかったから	—	—	5.3	2.9	3.2	3.0	4.4	3.8	2.9	3.8	1.6
健康を考えて	15.8	10.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
社会活動に参加したいから	9.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
学生生活と両立させるため	3.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	—	—	—	—	—	8.0	9.1	—	—	—	—
その他	22.6	12.4	3.4	11.4	5.9	6.1	6.7	9.5	4.1	3.1	6.1

注：太字は上位 3 つをあらわす。各年とも複数回答であるが、2003 年以前は選択数に制限なし、2007 年以後は 3 つまでに制限。

出所：高橋（2017）図表 1-45 を筆者が増補。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」個人調査（1999 年までは報告書、2003 年以降は e-Stat）に基づく。

表 4 不本意非正規の規定要因 (OLS)

	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
女性	-0.302	0.038***	-0.098	0.052	-0.078	0.051
配偶者あり			-0.054	0.067	-0.060	0.066
女性×配偶者あり			-0.251	0.075***	-0.184	0.075*
週所定 35 時間以上					0.173	0.030***
定数	0.516	0.034***	0.538	0.042***	0.413	0.047***
N		911		911		911
F 値		64.175***		50.464***		47.586***
調整済み R2 乗		0.065		0.140		0.170

注：***: p<.001, **: p<0.01, *: p<0.05。

出所：JILPT「平成 21 年度 日本人の就業実態に関する総合調査」(2010 年) 個票データを筆者が分析。

正規である確率が 0.1%水準で高くなり、有配偶女性であることの効果は小さくなることが分かる。

これらを総合すると、非正規雇用労働者のうち、有配偶女性はパートタイムで働いている場合が多く、パートタイムで働いている人々は不本意非正規である確率が低いということになる。逆に言えば、非正規雇用労働者のうち、男性や配偶者

がいない女性はフルタイムで働いている場合が多く、フルタイムで働いている人々は不本意非正規である確率が高いということである。

V 非正規雇用を取り巻く環境の逆転

上述のように、バブル経済崩壊後、若年やフル

タイムの非正規雇用労働者が増加したわけであるが、この時期には、労働者派遣法の規制緩和、派遣対象業務の拡大、労働基準法改正による有期労働契約の上限延長に代表されるように、労働法・労働政策において非正規雇用の規制緩和が進められていた（菅野・山川 2024：788）。

これに対し、2000年代後半になると、格差社会の進行、「不本意非正規」の増加と滞留への懸念から、非正規雇用労働者保護を目的とした法律・政策が導入され始める。この動きは、第一次安倍政権下で先鞭が付けられ、2009～12年の民主党政権下で強化され、2012年以降の第二次安倍政権下においても引き継がれるというように、党派を問わず労働政策の基調となった（Takahashi 2023）¹⁸⁾。

なかでも重要なのは、2012年の労働契約法改正による無期転換ルールの導入、2018年のパートタイム労働法改正、労働者派遣法改正による「同一労働同一賃金」ルールの導入である¹⁹⁾。また、必ずしもこの時期に限らないが、2016年の正社員転換・待遇改善実現プラン策定のように、不本意非正規雇用労働者の正規雇用への転換を促進する政策も強化された²⁰⁾。

加えて、2012年以降に団塊世代（1947～49年生まれ）が労働市場から引退するとともに、正規雇用労働者の長時間労働削減が進む中で、多くの企業が労働力不足に直面することになった。厚生労働省「労働経済動向調査」の労働者過不足DIをみると、2010年以降「正社員等」の不足感が急速に強まり、2015年には「パートタイム」の不足感を上回って現在に至っている（高橋 2024：5）。

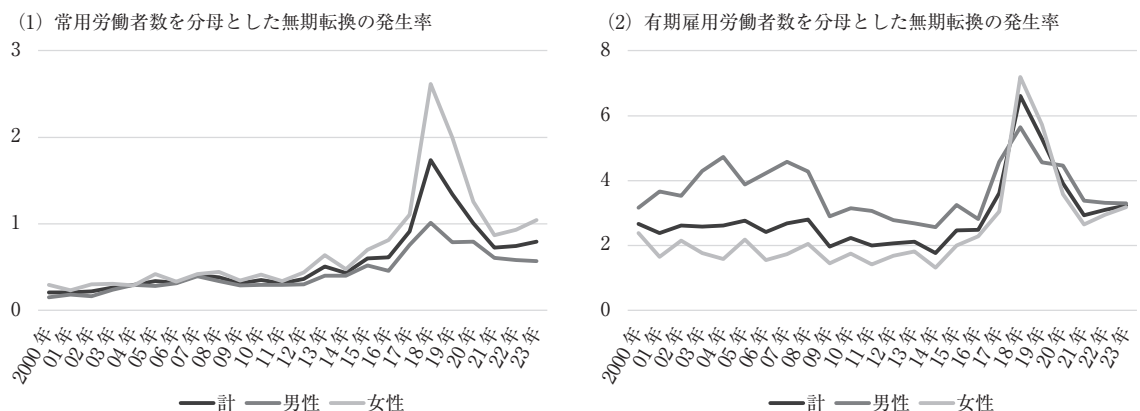
バブル経済崩壊後、企業は人件費・賃金の削減、雇用のフレキシブル化のため、正規雇用削減と非正規雇用拡大を進めてきたが、2010年代半ばにこのように環境が逆転した。実際、表2に示されるように、2010年以降は非正規雇用の活用理由として「賃金の節約のため」と回答する事業所が減少し（2010年43.8%→2014年38.6%→2019年31.1%）、「正社員を確保できないため」と回答する事業所が増加している（2010年17.8%→2014年27.2%→2019年38.1%）。これら環境の逆転と、それに伴う非正規雇用活用方針の変化の中で、非正規雇用問題が解消したかどうかを、次節にて扱う。

VI 非正規雇用問題は解消したか

まず確認したいのは、無期転換ルールの導入が、無期転換の発生率にどのような影響を与えたかである。図4は、厚生労働省「雇用動向調査」（事業所票）に基づき、2000年以後の事業所内での無期転換の発生率の推移を示したものである。

まず、(1)の常用労働者数を分母とした無期転換の発生率をみると、2015年頃までは男女とも

図4 無期転換の発生率の推移（％）



注：(1) (2)ともに分子は「雇用期間の定めあり」から「雇用期間の定めなし」への切替労働者数、(1)の分母は常用労働者（雇用期間の定めあり・なし）全体の人数、(2)の分母は「雇用期間の定めあり」の労働者数。なお、2012年以前は、調査票において「雇用期間の定めなし」ではなく「常用名義」、「雇用期間の定めあり」ではなく「臨時・日雇名義」の語が用いられていたが、いずれも定義は同じである。

出所：厚生労働省「雇用動向調査」事業所票（e-Stat）から平尾静氏がデータ収集、それに基づき筆者が図表作成。

0.5%程度だったものが、2016年から18年にかけて急上昇し、無期転換ルールに基づく無期転換が大量に発生したと考えられる2018年には²¹⁾、男性1.1%、女性2.6%に達したことが分かる。その後、2021年になると男女ともに発生率は急低下するが、2015年までの水準と比べれば高水準を維持している。

他方、(2)の有期雇用労働者数を分母とした無期転換の発生率をみると、女性では2016年から18年にかけて急上昇し、2021年以後も2015年以前より高水準を維持しているのに対し、男性では2021年以後の水準が2000年代半ばの水準よりも低くなっている。高齢男性の非正規雇用労働者のように、無期転換の対象とならない有期雇用労働者が増加していること等が関係していると考えられる。

次に、「同一労働同一賃金」ルールの導入が、正規・非正規雇用労働者の賃金にどのような影響を与えたかを確認したい。このテーマに関しては、他所で精確な検証が試みられているので²²⁾、ここでは大まかな賃金分布の変化を確認することとしたい。

表5は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』に基づき、「同一労働同一賃金」ルールの導入を挟む2014年から24年にかけて、正規・非正規雇用労働者（一般労働者のみ）の所定内給与月額の分位数がどのように変化したかを示したものである。

これによると、男性では正規雇用労働者の賃金増加率が8~13%程度であるのに対し、非正規雇用労働者の賃金増加率は10%台後半となっている。女性では、いわゆる女性活躍推進の流れを受けてか正規雇用労働者の賃金増加率が10~20%程度と高いが、非正規雇用労働者の賃金増加率はさらに高く、いずれの分位数においても15%以上となっている。

また、2010年代には、不本意非正規雇用労働者等の正規雇用への転換も、重要な政策目標となっていた。その成果はどのようにあらわれているだろうか。図5は、総務省『労働力調査』に基づき、過去1年での転職による非正規雇用から正規雇用への転換数の推移を示したものである。

まず、就職氷河期後の景気回復期であった2005~07年に正規雇用への転換数が40万人前後に達していたことは、先行研究においても指摘されている（浅尾 2015）。その後、リーマン・ショックや東日本大震災の影響下で正規雇用への転換数は30万人を割り込むが、2010年代後半から再び増加し、2019年には42万人（うち24万人は女性）に達している。政策による支援や労働力不足の基調の中で、非正規雇用から正規雇用への転換が一定程度は実現したものと考えられることができる。

このことは、非正規雇用労働者に占める「不本意非正規」率にもあらわれている。総務省『労働力調査』では、「不本意非正規」問題への関心の

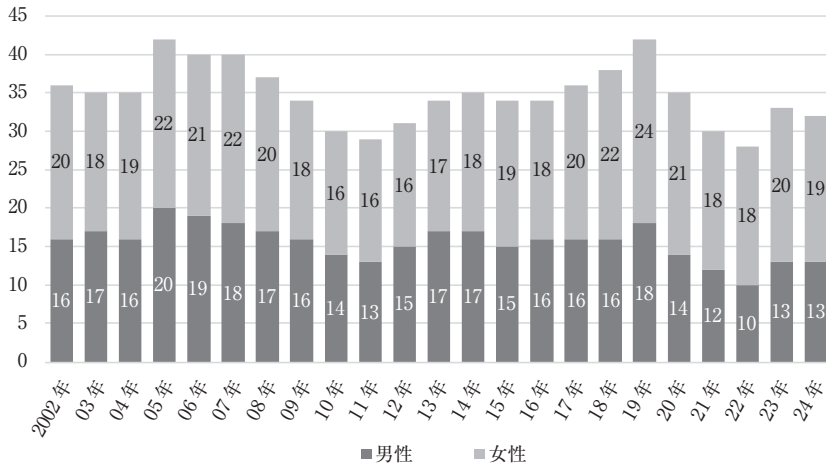
表5 正規・非正規雇用労働者の所定内給与月額の変化（2014年→2024年）

男性	正規			非正規		
	2014年	2024年	増加（%）	2014年	2024年	増加（%）
第1・十分位数（千円）	194.1	220.2	13.4	142.7	168.6	18.1
第1・四分位数（千円）	236.0	262.0	11.0	165.1	192.1	16.4
中位数（千円）	303.5	329.9	8.7	198.2	227.3	14.7
第3・四分位数（千円）	405.5	436.4	7.6	246.9	283.1	14.7
第9・十分位数（千円）	536.7	579.9	8.0	319.5	379.0	18.6
女性	正規			非正規		
	2014年	2024年	増加（%）	2014年	2024年	増加（%）
第1・十分位数（千円）	161.7	194.4	20.2	128.0	154.7	20.9
第1・四分位数（千円）	190.9	225.1	17.9	144.4	174.4	20.8
中位数（千円）	232.2	267.4	15.2	166.2	200.0	20.3
第3・四分位数（千円）	292.2	328.1	12.3	198.5	234.3	18.0
第9・十分位数（千円）	372.7	416.6	11.8	241.8	278.1	15.0

注：集計対象は一般労働者。企業規模10人以上、産業計、学歴計、年齢計。

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（e-Stat）に基づき筆者作成。

図5 転職による非正規雇用から正規雇用への転換数の推移（万人）



注：現職が「正規の職員・従業員」である者のうち、過去1年以内に非正規（パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他）の前職を離職した者の人数をあらわす。
出所：総務省『労働力調査』詳細集計（e-Stat）から平尾静氏がデータ収集、それに基づき筆者が図表作成。

高まり等を背景に、2013年から非正規雇用労働者の雇用形態選択理由をたずねている（図6）。これをみると、「不本意非正規」に該当する「正規の職員・従業員の仕事がないから」の選択率は、男女ともに、2013年から2024年にかけて半程度に低下している。

ただし、『労働力調査』で補捉できる非正規雇用から正規雇用への転換の盛り上がりは、せいぜい年間10万人程度であり、仮にこれが数年続いていたとしても、不本意非正規雇用労働者が半減するほどの吸収力があったとは考えにくい。この点をどう整合的に理解するかは、簡単ではない。

一方で、『労働力調査』で補捉しているのは転職による転換だけであり、実際には企業内部での転換が相当数行われていたという可能性もある。他方で、正規雇用への転換が難しいと判断した不本意非正規雇用労働者が、転職活動やスキル形成行動を辞めてしまうという「あきらめ」が生じた可能性も否定できない²³⁾。とはいえ、2010年代において若年の非正規雇用率（役員を除く雇用労働者に占める非正規雇用労働者の比率）は確実に低下していることから（JILPT 2024）、不本意な理由での非正規雇用への流入が減少していることは確かであろう。

総じて、法律・政策による非正規雇用労働者保護、労働力不足の進行、企業の非正規雇用活用方

針の変化の中で、女性や若年者の間では、正規・非正規による格差社会的状況や「不本意非正規」問題は、一定程度は縮小したと考えられる。

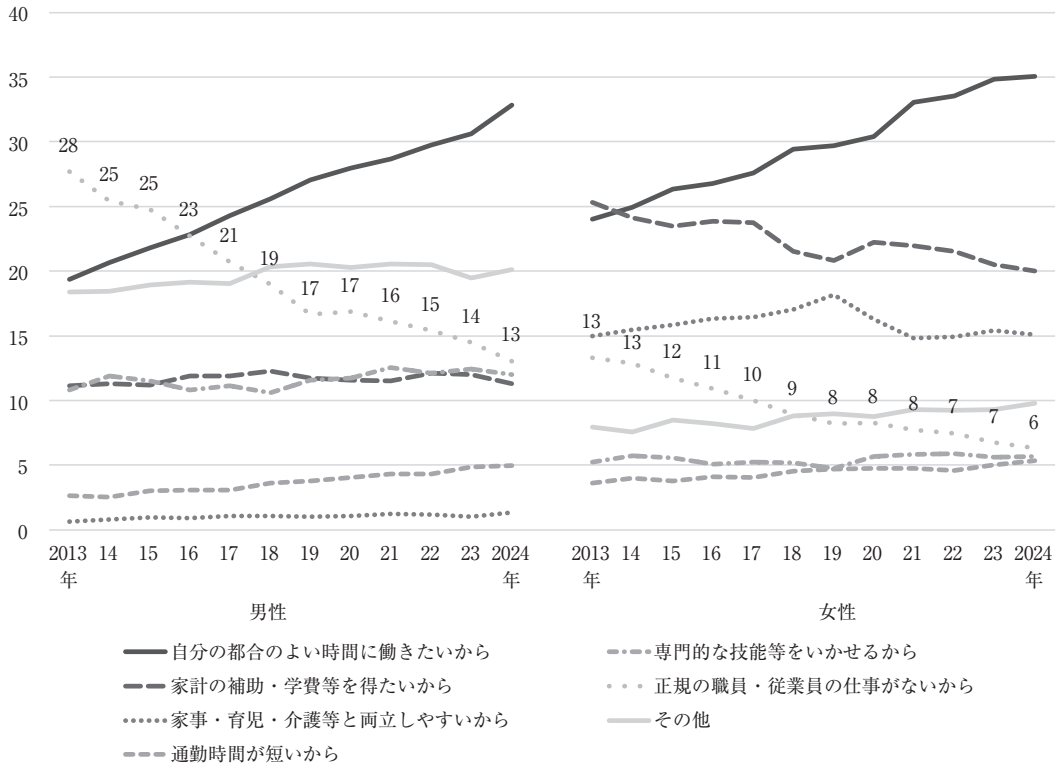
VII おわりに

本稿では、主要な公的統計等に基づき、約40年間で非正規雇用の担い手と就労実態、労働者の意識等がどう変遷してきたかを概観した。そこから、当初は家計補助的に働く「主婦パート」が中心の非正規雇用の労働市場であったが、バブル経済崩壊後に若年やフルタイムの労働者が参入して規模が拡大したことが読み取れた。そして、2000年代に入ると正規・非正規による格差社会の到来、「不本意非正規」の増加と滞留が懸念されたが、それに対して2010年代に非正規雇用労働者保護を目的とする法律・政策が導入され、労働力不足が進行する中で、女性や若年者の間では、正規・非正規による格差社会的状況や「不本意非正規」問題は、一定程度は縮小したことがうかがえた。

しかし、それらの状況や問題が縮小したとはいえ、経済社会の変化の中で、非正規雇用に関わる課題はなくなることはなく、新たに生み出されているのが現状である。

第1に、繰り返し述べるように、定年退職後の

図6 非正規雇用労働者の雇用形態選択理由の推移 (SA, %)



出所：岡本（2024）付属統計表52を筆者が増補。総務省『労働力調査』（詳細集計）（e-Stat）に基づく。

高年齢の非正規雇用労働者が増加する中で、また労働力不足がいつそう進む中で、彼らの職務と処遇をどのように設計していくべきかが、政労使共通の関心事となっている。

第2に、非正規雇用の新しい形態として、「スポットワーク」「スキマバイト」と呼ばれる、スマートフォン・アプリを介した短期・単発の労働が増加していると言われる²⁴⁾。IT・AI技術の発展により出現したこのような非正規雇用がどのような問題を惹起するかは未知数であるが、かつての「日雇派遣」のような不安定就労の再来となる可能性がないかを判断するためにも、信頼できる調査研究の蓄積が求められる。

第3に、諸外国では、雇用労働の外側に位置づけられるフリーランス、プラットフォーム労働への法的・政策的対応が進められている。日本でも、2023年に「フリーランス法（フリーランス・事業者間取引適正化法等）」が制定される等しているが、労働政策の観点からの保護とは異なるとともに、そもそも国による人数把握自体が行われて

こなかったのが現状である（Takahashi 2025）²⁵⁾。また、コロナ禍において収入不安に直面したことから分かるように、フリーランスは脆弱な労働者としての側面を持っており（長松 2023）、労働者のキャリアの点で他の雇用形態とどのように連続しているのかを明らかにすることが、重要な研究課題となる。

謝辞 本稿の図4、図5は、JILPTのプロジェクト研究の一環として、JILPT アシスタントフェロー・平尾静氏が収集したデータに基づき作成した。図6は、岡本武史氏の原稿データを増補することで作成した。それらの許可をくださった両氏に御礼を申し上げる。

- 1) そのような視点があらわれた著作として、小池（2016）がある。
- 2) 非正規雇用活用の産業特性については、表2にて参考までに触れるにとどめる。
- 3) ここで「等」を付けているのは、『労働力調査』『就業構造基本調査』において、「それらに近い名称で呼ばれている」場合を許容しているからである。
- 4) それらの概念を定義するのは、それぞれパートタイム・有期雇用労働法（パートタイム労働法）、労働基準法、労働者派遣法である。
- 5) このような非正規雇用の捉え方は、国際的な non-standard

- employment の捉え方と近い。ただし、ILO 等では、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働の他に、請負労働も non-standard employment に含めることがある (ILO 2016)。
- 6) 厚生労働省「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」(平成 31 年 1 月 30 日・基発 1 号、職発 6 号、雇均発 1 号、開発 1 号)を参照。
- 7) 具体的には、『就業構造基本調査』では 1982 年より、「労働力調査特別調査」では 1983 年より、「正規の職員・従業員」「パート・アルバイト」「嘱託など」「その他」の呼称による区分が用いられている。この間の詳細な経緯については、有田 (2016) を参照。ちなみに、後に区分として追加される「労働者派遣事業所の派遣社員」は、(呼称ではなく)労働者派遣法に基づく派遣社員を指している。
- 8) 図において「自営等」は「自営業主」と「家族従業者」の合計を、「正規」は「正規の職員・従業員」を、「非正規」は「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の合計をあらわしている。
- 9) ただし、リーマン・ショック後の 2009 年、新型コロナ感染拡大後の 2021 年のように、縮小したタイミングもある。
- 10) この他、この 40 年間の変化として、自営業主・家族従業者がほぼ一貫して減少していることも挙げられる。「正規は縮小、非正規は拡大」の趨勢と自営の衰退がどう関係していたかについては、神林 (2017) を参照。
- 11) 「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」といった非正規雇用の下位区分(構成要素)を指す際に、統計によって「就業形態」の語を使う場合と「雇用形態」の語を使う場合がある。本稿ではそれらを統一せず、言及している統計で使われている語を用いる。
- 12) 繰り返しになるが、雇用形態の区分は動機先での呼称に基づいており、客観的・統一的な定義があるわけではない。ただし、総務省『就業構造基本調査』の集計表から、呼称と労働者属性・就業時間とにある程度の対応があることが分かる。試みに、2002 年の集計表によれば、「パート」と「アルバイト」の平均年齢はそれぞれ 46.2 歳と 31.4 歳であり後者の方が若いこと、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」における週 35 時間以上労働者の割合はそれぞれ 40.9%、62.3%、90.0%、87.2% であり(年間 200 日以上就業者の場合)、後二者においてフルタイム労働者が多いことが分かる。
- 13) 「正規」は「正規の職員・従業員」を、「非正規」は「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の合計をあらわす。
- 14) なお、1982 年の『就業構造基本調査』報告書には正規・非正規雇用と学歴のクロス集計が示されていない。
- 15) データソースは JILPT が実施したアンケート調査であり、その有効回答率は 6 割程度である。正規雇用労働者の組合加入率が、「労働組合基礎調査」における組合組織率(2010 年時点で 18.5%)を大きく上回っていることには、組合加入者の回答率が高かったことも関係していると考えられる。
- 16) この選択率は 2003 年から 2007 年にかけて低下しているが、複数回答の選択数が 3 つに制限されたことの影響が大きいと考えられる。
- 17) 被説明変数が 0/1 のダミー変数であるが、モデル間の比較を容易にするため OLS を用いている。
- 18) 具体的な法律・政策については、高橋 (2024) 図表序-1-1「非正規雇用・労働関連年表」を参照。
- 19) 必ずしも非正規雇用労働者保護を目的としたものではないが、2007 年以降の最低賃金引上げも、非正規雇用労働者の処遇を改善する上で重要な役割を果たした。
- 20) この時期の非正規雇用労働者関連政策については、尾形

- (2023) が詳しい。
- 21) 2012 年の労働契約法改正は 2013 年 4 月に施行され、その時点から 5 年超で無期転換申込権が発生することになっていた。それゆえ、2018 年 4 月以降に、無期転換が大量に発生すると予想されていた。
- 22) 一例として、厚生労働省 EBPM の推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム (2023) を参照。
- 23) 森山 (2014) は、そのような問題が生じる要因について分析・考察している。
- 24) 本稿で参照している『労働力調査』『就業構造基本調査』において、雇用契約期間をたずねる際の最短区分は「1 カ月未満」であるため、その実数は把握できない。ただし、その実態の一端は、日本労働組合総連合会「スポットワークに関する調査 2025」が明らかにしている(日本労働組合総連合会 2025)。
- 25) 2022 年の『就業構造基本調査』で、フリーランスを本業とする人々が 209 万人であることが初めて把握されたが、その増減傾向はまだ分からない。

参考文献

- 浅尾裕 (2015)「正規・非正規雇用動向の局面認識——正規化の『第 2 ラウンド』の到来と課題」『ビジネス・レーパー・トレンド』2015 年 1 月号、pp. 2-10。
- 有田伸 (2016)『就業機会と報酬格差の社会学——非正規雇用・社会階層の日韓比較』東京大学出版会。
- 尾形強嗣 (2023)『「非正規雇用」について考える』労働政策研究・研修機構。
- 岡本武史 (2024)「付属統計表」労働政策研究・研修機構編『「二極化」以後の非正規雇用・労働——公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より』労働政策研究報告書 No. 230、pp. 311-554。
- 神林龍 (2017)『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。
- 小池和男 (2016)『「非正規労働」を考える——戦後労働史の視点から』名古屋大学出版会。
- 厚生労働省 EBPM の推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム (2023)「EBPM の分析レポート(同一労働同一賃金の効果検証)」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001036329.pdf>、最終閲覧日 2025 年 8 月 27 日)。
- 雇用政策研究会 (2010)「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム(雇用政策研究会報告書)」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000cguk.html>、最終閲覧日 2025 年 8 月 27 日)。
- 菅野和夫・山川隆一 (2024)『労働法〔第 13 版〕』弘文堂。
- 高橋康二 (2017)「第 1 章 総論——基礎的指標による日本の雇用システムの概観」労働政策研究・研修機構編『日本の雇用システムのゆくえ』労働政策研究・研修機構、pp. 20-94。
- (2022)「就業形態の多様化に関する総合実態調査」『日本労働研究雑誌』No. 741、pp. 38-41。
- (2024)「序章 研究の概要」労働政策研究・研修機構編『「二極化」以後の非正規雇用・労働——公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より』労働政策研究報告書 No. 230、pp. 1-24。
- 長松奈美江 (2023)「コロナ禍での生活困難と支援制度の役割——フリーランスの現状に注目して」樋口美雄・労働政策研究・研修機構編『検証・コロナ期日本の働き方——意識・行動変化と雇用政策の課題』慶應義塾大学出版会、pp. 129-151。
- 日本労働組合総連合会 (2025)「スポットワークに関する調査 2025」(https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/2025_0123.pdf?15、最終閲覧日 2025 年 8 月 27 日)。
- 濱口桂一郎 (2017)「非正規雇用の歴史と賃金思想」『大原社会

- 問題研究所雑誌』No. 699, pp. 4-20.
- 森山智彦 (2014) 「第7章 若年・壮年非正規労働者の働き方、就業環境は、将来への希望や行動にどのような影響を与えているか」労働政策研究・研修機構編『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として』労働政策研究報告書 No. 164, pp. 198-236.
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編 (2011) 『平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査 (第1分冊 本編) (第2分冊 就業者データ編)』JILPT 調査シリーズ No. 89.
- (2024) 『「二極化」以後の非正規雇用・労働——公的統計等の公表データ集計・個票データ分析より』労働政策研究報告書 No. 230.
- International Labour Organization (2016) *Non-standard Employment around the World: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: International Labour Office.
- Takahashi, Koji (2023) “Non-regular Employment Measures in Japan,” *Japan Labor Issues*, Vol. 7, No. 44, pp. 52-60.
- (2025) “Non-standard Forms of Employment in Japan: Classifications and Statistics,” International Seminar on Labour and Social Security in the Digital Age (ILO Beijing Office in collaboration with Sichuan University, April 25, 2025) (<https://www.jil.go.jp/profile/documents/ktaka/250425takahashi.pdf>, 最終閲覧日 2025 年 8 月 27 日).

たかはし・こうじ 労働政策研究・研修機構主任研究員。
最近の主な論文に “Changes and Continuity in Non-regular Employment in Japan: Improved General Situation, Yet Persistent Gender Structure,” *Japan Labor Issues*, Vol. 8, No. 49, pp. 8-13 (2024 年)。産業社会学専攻。